

Магістр 1 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

*Анотація. Проаналізовано нормативно-правові підстави звільнення працівників, визначено основні підстави, що забезпечують законність звільнень в Україні.*

*Аннотация. Проанализированы нормативно-правовые основания увольнения работников, определены главные основания, обеспечивающие законность увольнений в Украине.*

*Annotation. Analysis of regulatory and legal grounds for dismissal of workers has been made. The main reasons that ensure the legality of layoffs in Ukraine have been identified.*

*Ключові слова: нормативно-правова база, КЗпП, ЗУ "Про зайнятість населення", МОП, конвенція, законність звільнень.*

На сучасному етапі розвитку економіки в Україні значну частину видатків підприємств становлять витрати на оплату праці найманих працівників, тому багато підприємств в умовах економічної нестабільності змушені скорочувати персонал, звільняти співробітників.

Питання про порядок звільнення з роботи і його оформлення є надзвичайно важливим зараз, коли зростає правосвідомість населення. Воно важливе як для власника підприємства, організації чи установи або уповноваженого ним органу, так і для працівника. Для власника або уповноваженого ним органу – тому, що дотримання формальної процедури звільнення працівника за порушення трудової дисципліни зробить неможливим визнання судом його звільнення незаконним, і як наслідок – поновлення на роботі п'яниць, прогульників тощо. Для працівника – тому, що встановлена законодавством формальна процедура звільнення захищає його від незаконного звільнення.

Метою статті є розгляд основних нормативно-правових актів, що регулюють процеси звільнення працівників в Україні, а також визначення основних положень, що забезпечують їх законність.

Дослідженню трудової діяльності та проблем, пов'язаних зі звільненням працівників, присвячені роботи таких вчених, як: Авер'янов В. Б., Бородін І. Л., Васильєв А. С., Гусаров С. М., Калюжний Р. А., Коваленко В. В., Сидорчук Л. А., Прилипко С. М., Левченко К. Б., Ярошенко О. М., Стеценко С. Г., Болотіна Н. Б. та ін.

Основними нормативно-правовими актами, що регулюють процеси звільнення працівників в Україні, є КЗпП та ЗУ "Про зайнятість населення". КЗпП регулює основні аспекти, що стосуються звільнення працюючих, а саме дає перелік законних підстав для звільнення та визначає порядок вивільнення працівників [1]. ЗУ "Про зайнятість населення" дає визначення та регулює масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця [2]. Також процеси звільнення працівників регулюються Конвенцією МОП № 158 "Про розірвання трудових відносин". Дана Конвенція визначає норми обґрунтування призупинення трудових відносин та визначає перелік причин, які не є законною підставою для розірвання даних відносин [3].

Законність звільнень працівників залежить не тільки від того, наскільки правильно вибрана підстава для звільнення, але й чіткого порядку припинення трудового договору. Порядок припинення трудового договору за трудовим законодавством України і Конвенцією МОП № 158 суттєво різняться. В одних позиціях більш суттєві гарантії для працівників містить національне законодавство, в інших – міжнародне. Дані відмінності наведено в табл. 1 [1 – 3].

**Відмінності в розірванні трудового договору,  
оформленні звільнень і проведенні розрахунків зі звільненими працівниками**

Законодавство України	МОП Конвенція № 158
1	2
<b>Попередження працівника стосовно переважної більшості звільнень</b>	
Обов'язкове попередження тільки для звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП. Так, відповідно до ч. 1 ст. 49-2 КЗпП, про наступне вивільнення працівників персонально попереджують не пізніше, ніж за 2 місяці	Будь-який працівник повинен бути заздалегідь попереджений про звільнення за винятком випадків учинення ним діянь, які перешкоджають продовженню трудових відносин, або має право на грошову компенсацію замість попередження
<b>Порядок звільнення працівників з ініціативи роботодавця</b>	
Трудове законодавство України обґрунтовано встановлює жорсткий порядок розірвання трудового договору у випадку порушення працівником трудової дисципліни	Трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою доти, доки йому не нададуть можливість захищатися у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями
<b>Додаткові положення, що стосуються припинення трудових відносин</b>	
Водночас із попередженням працівника про звільнення роботодавець доводить до відома державної служби зайнятості інформацію про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці. Повідомляють про це не пізніше, як за 2 місяці в письмовій формі державну службу зайнятості. У разі неподання або порушення строків подання цих даних стягується штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника	Ст. 14 Конвенції МОП № 158 передбачає обов'язок роботодавця, у разі звільнення працівників з економічних або організаційних причин, повідомити про це компетентний орган держави і письмово викласти підстави звільнення, кількість і категорії працівників, яких воно може торкнутися, та строк, протягом якого це намічено здійснити
<b>Додаткові гарантії для працівників, що вивільняються</b>	
Норми ст. 184, 198 КЗпП передбачають додаткові гарантії щодо звільнень вагітних жінок і жінок, які мають дітей, та працівників молодше 18 років. Встановлюється значна кількість підстав для виплати працівникові вихідної допомоги та диференціюються її розміри залежно від підстав звільнення. В законі не передбачені вагомі причини для зниження розміру допомоги залежно від часу тривалості перебування особи в статусі безробітного	Передбачає загальні правила щодо виплати працівникам вихідної допомоги та надання інших видів захисту доходу. Працівники, яких вивільняють з підприємств, отримують матеріальні компенсації у вигляді вихідної допомоги і допомоги від держави. Останнє виплачується додатково до звичайної допомоги по безробіттю протягом встановленого часу
<b>Оскарження незаконного звільнення</b>	
У будь-якому разі в судах розглядаються заяви звільнених працівників про поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору, зміни дати і формулювання причин звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи. Відсутність спеціальної норми, яка б містила чітке застереження про заборону звільняти працівника за подання скарги на неправомірні дії роботодавця. Суттєвіші гарантії захисту права на працю передбачають таку юридичну конструкцію, як поновлення судом строків, пропущених з поважних причин	Гарантує працівнику, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, право оскаржити це рішення, звернувшись до відповідного юрисдикційного органу. Тягар доведення наявності законної підстави для звільнення покладається на роботодавця. Є заборона звільняти працівника за подання скарги на неправомірні дії роботодавця. Вважається, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, якщо він не скористався цим правом протягом розумного строку після припинення трудових відносин

Закінчення табл. 1

1	2
<b>Оформлення звільнення</b>	
Роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунки у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП, зобов'язаний видати копію наказу про звільнення з роботи, повинен письмово повідомити працівника про нараховані йому суми перед виплатою. Встановлено відповідальність за затримку розрахунку під час звільнення	Працівник, трудові відносини з яким було припинено, має право (відповідно до національного законодавства) вимагати законного звільнення

Таким чином, можна зробити висновок, що норми українського законодавства певною мірою відповідають вимогам конвенції МОП, однак присутні певні відмінності. Згідно з Конвенцією 158 МОП роботодавці мають більшу соціальну відповідальність за прийняті ними управлінські рішення, а працівники мають більшу правову захищеність, при цьому норми трудового законодавства України встановлюють суттєвіші вимоги до роботодавця щодо дотримання порядку звільнення працівників з економічних причин.

На практиці працівники часто зіштовхуються з незаконним звільненням, пов'язаним з неправильним оформленням. Для правильного оформлення документів під час звільнення працівникові слід керуватися КЗпП [1], "ЗУ "Про оплату праці" [4] та "Інструкцією № 58" [5]. Зокрема, чинне законодавство вимагає дотримання такої процедури:

- 1) видати наказ про звільнення, де має бути точно зазначено дату звільнення (останній робочий день);
  - 2) зробити запис у трудовій книжці, де обов'язково слід вказати причину звільнення, номер наказу про звільнення, має бути підпис відповідальної особи і печатка підприємства чи відділу кадрів;
  - 3) видати трудову книжку працівнику в останній робочий день, а у наказі про звільнення треба зробити відмітку, що працівник трудову книжку отримав, зазначити дату і підпис працівника; також необхідно зробити відмітку, що працівник книжку отримав, у особовій картці працівника та в журналі реєстрації трудових книжок, якщо такий є на підприємстві;
  - 4) на вимогу працівника роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний також видати довідку про роботу працівника із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.
- При цьому необхідно визначити законність підстав, на основі яких відбувається звільнення. Підстави звільнень та їх відповідність нормам українського законодавства наведено в табл. 2 [1].

Таблиця 2

**Підстави припинення трудових відносин**

Підстави звільнення з роботи	Статті звільнення КЗпП України
Звільнення за згодою сторін (закінчення трудового договору за угодою сторін)	п. 1 ст. 36
Закінчення строкового трудового договору	п. 2 ст. 36
Невідповідності працівника займаній посаді (виконуваній роботі)	ст. 28
Призов працівника на військову службу або направлення його на альтернативну (невійськову) службу	п. 3 ст. 36
Переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду	п. 5 ст. 36
Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці	п. 6 ст. 36
Звільнення за власним бажанням (розірвання трудового договору з ініціативи працівника)	ст. 38, 39
Звільнення працівника з ініціативи власника (розірвання трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу)	ст. 40, 41
Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи	п. 7 ст. 36
Набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення	п. 7-1 ст. 36
Звільнення з роботи з підстав, які передбачені контрактом	п. 8 ст. 36

Таким чином, із проблемою звільнення зіштовхуються дуже багато підприємств. Неправильно організований процес звільнення працівників може мати негативний вплив на діяльність підприємства та на подальше працевлаштування звільненого працівника. Тому у ході організації звільнення необхідно дотримуватися норм законодавства, ефективно організувати процедуру вивільнення працівників та законодавчо обґрунтувати підстави звільнення.

*Наук. керівн. Сотнікова Ю. В.*

**Література:** 1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року // ВВР Української РСР. – 1971.  
 2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63.  
 3. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року {Конвенцію ратифіковано Постановою ВР № 3933-ХІІ (3933-12) від 04.02.94} // ВВР. – 1994.  
 4. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17.  
 5. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників № 58 від 29.07.93 р. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України м. Київ 17 серпня 1993 року за № 110 // ВВР. – 1993.